Ontario

SURPLUS DISTRIBUTION FROM DEFINED BENEFIT PENSION PLANS

A CONSULTATION PAPER

Ministry of Finance
July 18, 2001

101-06302/

SURPLUS DISTRIBUTION FROM DEFINED BENEFIT PENSION PLANS

TABLE OF CONTENTS

I	**INTRODUCTION**	1
	Background	3
	Goals of Surplus Reform	4
II	**SURPLUS DISTRIBUTION ON PLAN WIND UP**	5
	Full Plan Wind Up	5
	Partial Plan Wind Up	7
III	**SURPLUS IN CONTINUING PLANS**	9
	Surplus Withdrawals	9
	Contribution Holidays	12
IV	**RELATED ISSUES**	13
	Consent for Withdrawals	13
	Dispute Resolution	15
	Mandatory Surplus Distribution on Full Wind up	16
	Surplus Attribution to Employer/Member Contributions	17
V	**SUMMARY OF PROPOSALS**	18
VI	**GLOSSARY**	20
VII	**NOTES**	22

SURPLUS DISTRIBUTION FROM DEFINED BENEFIT PENSION PLANS

I INTRODUCTION

On December 21, 2000, the Minister of Finance announced that he would consult with stakeholders on possible amendments to the surplus distribution rules in the *Pension Benefits Act (PBA)* and Regulation 909 under that Act (the Regulation). At the same time, Cabinet extended section 8 of the Regulation (the Surplus Regulation) under the *PBA* for a further year to December 31, 2001 to maintain the existing surplus withdrawal provisions until the consultation is completed.

Recent court decisions have limited the ability of the pension regulator, the Financial Services Commission of Ontario (FSCO) (formerly the Pension Commission of Ontario or PCO) to approve surplus applications by employers on wind up where the Surplus Regulation has been satisfied by the agreement of two-thirds of plan beneficiaries. The Government does not believe that it is feasible or appropriate to continue to extend the existing Regulation as has been done in the past. In addition, section 10 of the Regulation renders surplus withdrawals from many continuing plans impractical and may encourage plan wind ups. These provisions should be replaced with an improved surplus distribution regime in the *PBA*.

Entitlement to pension surplus has historically been a difficult and complex issue. Some suggest that, as employers generally bear the risk of defined benefit pension plans becoming underfunded and must make special payments in that event, they alone should be entitled to the benefit of any surplus. Thus, it has been argued that plan members are entitled to receive only the benefits provided under plan documents.

Others see contributions to pension plans as deferred compensation, paid as a consequence of actual or implied employment contract negotiations that would otherwise have been paid in another form. Pension funds are often seen by the courts as "trusts", held solely for the benefit of plan members and former members rather than pre-funding mechanisms for benefit security, required by statute. Still others suggest that pension issues are much more complex than suggested by these positions, and surplus entitlement depends very much on the particular circumstances of the case.

Prior to the enactment of the Surplus Regulation, entitlement to pension surplus was determined mainly by the courts in numerous, high profile "winner take all" legal actions. Most of the affected parties found this process costly, lengthy and acrimonious. In the 1990s, subsequent to the enactment of the Surplus Regulation, negotiated surplus sharing agreements between employers, plan members and former members reduced disputes over surplus distribution. While some employers and employees disagreed with a number of specific details of the surplus distribution rules, there appears to have been general acceptance that negotiated surplus sharing agreements were an improvement over the previous regime.

Indeed, since the introduction of the Surplus Regulation, several other Canadian jurisdictions, including the federal government, have legislated surplus sharing regimes as an alternative to (or in place of) proving entitlements under pension plan documents. FSCO has experienced a significant increase in the number of surplus applications compared to the period before the Surplus Regulation was enacted.

However, the existing surplus distribution provisions lack clarity and are in some ways impractical. In addition, a lack of certainty with respect to surplus entitlement may encourage minimum funding by plan sponsors. The Government proposes to amend the *PBA* so that surplus distribution can be carried out in a fair, equitable and predictable manner. The proposals in this discussion paper are designed to balance the interests of the affected parties and address a number of concerns about the current surplus regime. They would amend the *PBA* with respect to winding up and continuing plans, in particular to provide legal certainty.

The discussion set out in this paper provides a possible direction for reform. The Government is interested in the views of stakeholders and will carefully consider all submissions before deciding on a course of action. Several questions have been included to facilitate the Consultation and to solicit submissions from interested stakeholders in the pension community.

Interested parties are invited to make written submissions by September 14, 2001 to:

John R. O'Toole, MPP
Parliamentary Assistant to the Minister of Finance
Ontario Ministry of Finance
7 Queens Park Crescent, 7th Floor
Toronto, Ontario M7A 1Y7

Please note, all submissions received are subject to the access and privacy provisions of the *Freedom of Information and Protection of Privacy Act.*

Additional copies of this Consultation Paper may be obtained from Ontario Government Bookstore, 880 Bay Street, Toronto, Ontario, M7A 1N8. As well, this Consultation Paper is available on the Ministry of Finance website at www.gov.on.ca/FIN

Background

When introduced in 1991, the Surplus Regulation was intended as a temporary measure to regulate surplus withdrawals from defined benefit pension plans pending the development of a more permanent resolution of the issue. It was renewed in 1994, 1997, 1998 and, most recently, in 2000.

In 1991, some industry observers contended that where plan documents clearly entitled the employer to surplus on wind up, the Surplus Regulation operated to require the sharing of surplus which belonged to the employer, with plan beneficiaries. They noted that no similar provision required surplus to be shared with an employer where the plan documents stated that surplus must be used for the benefit of plan beneficiaries. They also suggested that the surplus rules in the *PBA* and the Surplus Regulation were inconsistent.

In administering the *PBA* and the Surplus Regulation, the PCO (the predecessor to FSCO) adopted the practice of reviewing plan documents in a less stringent manner with respect to technical entitlement if a high level of member and former member consent to a surplus sharing agreement was present. In practice, the withdrawal process often led employees who were entitled to surplus by the pension plan documents to agree to surplus sharing.

The recent decision of the Ontario Divisional Court in *Kent et al* v. *Tecsyn* (the *Tecsyn* decision), released on May 26, 2000, concluded that employers may only withdraw surplus from pension plans in circumstances where *both* the withdrawal is expressly provided for in the plan documents *and* the requisite consent of plan members and former members is obtained. Since many plans do not contain text clearly entitling employers to withdraw surplus, the *Tecsyn* decision is likely to prevent both surplus withdrawals by employers and surplus sharing arrangements.

Further impetus to this consultation has arisen in the area of partial wind ups. In the case of *Monsanto* v. *Superintendent of Financial Services*, the Superintendent of Financial Services required surplus to be distributed on a partial wind up. This decision was upheld by the Ontario Divisional Court. An application for leave to appeal *Monsanto* has been granted by the Ontario Court of Appeal.

Surplus distribution from continuing plans has always presented problems given that surplus is notional until wind up. As a result, the current Regulation has set difficult requirements for withdrawals from continuing plans, but in so doing may have encouraged plan wind ups.

Despite problems with the current surplus regime and divergent views on surplus entitlement, surplus sharing has proved an effective way to enable employer sponsors and pension plan beneficiaries to negotiate agreements.

Goals of Surplus Reform

- Fairly balance the interests of employer sponsors, plan members and former members in surplus and the withdrawal process.
- Facilitate surplus distribution while safeguarding the security of pension benefits.
- Avoid lengthy, expensive win/lose litigation regarding surplus entitlement.
- Provide more certainty in the surplus distribution process and outcomes for employer sponsors, plan members and former members.
- Resolve inconsistencies and problems between the *PBA* and Regulation, and between the *PBA* and court decisions.
- Encourage the creation and maintenance of defined benefit employment pension plans.
- Facilitate negotiations between employers and employees.

II SURPLUS DISTRIBUTION ON PLAN WIND UP

Full Plan Wind Up (Plan Termination)

Subsection 79(3)(b) of the *PBA* currently permits employers to withdraw surplus on wind up where "the pension plan provides for payment of surplus to the employer on the wind up of the pension plan". Subsection 8(1)(b) of the Regulation states that surplus may be withdrawn by the employer only with the agreement of the collective bargaining agent or, if there is no bargaining agent, at least two-thirds of the members and such proportion of the former members of the plan as the Superintendent of Financial Services (Superintendent) considers appropriate in the circumstances.

It is not possible for employees to initiate the withdrawal process, making surplus withdrawals impossible in the absence of employer involvement. However, the *PBA* contains a number of restrictions on the withdrawal of surplus by employers. These restrictions do not apply to the use of surplus for cash payments to plan members alone.

Proposal

- **Amend the *PBA* to allow an employer to apply to the Superintendent to withdraw surplus if it is able to secure the requisite level of consent of plan members and former members, even if the pension plan documents do not expressly entitle the employer to surplus.**
- **If an employer is clearly entitled to surplus on the basis of plan documents, the employer would be able to withdraw it with the approval of the Superintendent but *without* the consent of members and former members.**
- **In either case, the employer would be required to notify plan members and former members of the intent to withdraw surplus.**

Benefits

- Promotes surplus sharing in place of win/lose court cases.
- Rectifies apparent inconsistencies between the Act and the Regulation.
- Provides certainty in the process regardless of plan language.

II SURPLUS DISTRIBUTION ON PLAN WIND UP

Full Plan Wind Up (Plan Termination)

Subsection 79(3)(b) of the *PBA* currently permits employers to withdraw surplus on wind up where "the pension plan provides for payment of surplus to the employer on the wind up of the pension plan". Subsection 8(1)(b) of the Regulation states that surplus may be withdrawn by the employer only with the agreement of the collective bargaining agent or, if there is no bargaining agent, at least two-thirds of the members and such proportion of the former members of the plan as the Superintendent of Financial Services (Superintendent) considers appropriate in the circumstances.

It is not possible for employees to initiate the withdrawal process, making surplus withdrawals impossible in the absence of employer involvement. However, the *PBA* contains a number of restrictions on the withdrawal of surplus by employers. These restrictions do not apply to the use of surplus for cash payments to plan members alone.

Proposal

- **Amend the *PBA* to allow an employer to apply to the Superintendent to withdraw surplus if it is able to secure the requisite level of consent of plan members and former members, even if the pension plan documents do not expressly entitle the employer to surplus.**
- **If an employer is clearly entitled to surplus on the basis of plan documents, the employer would be able to withdraw it with the approval of the Superintendent but *without* the consent of members and former members.**
- **In either case, the employer would be required to notify plan members and former members of the intent to withdraw surplus.**

Benefits

- Promotes surplus sharing in place of win/lose court cases.
- Rectifies apparent inconsistencies between the Act and the Regulation.
- Provides certainty in the process regardless of plan language.

Questions

- When surplus is distributed to plan beneficiaries in the form of cash, should the *PBA* be amended to require employers to apportion surplus among the beneficiaries in proportion to the liabilities associated with the beneficiaries?

- Should the *PBA* contain a mechanism by which members can make an application to the Superintendent for surplus without a surplus sharing agreement, if the plan documents clearly state that members are entitled to surplus, in the event of a wind up and an employer failing to act within a reasonable period of time?

- Are there any provisions required to deal with beneficiaries who cannot be located when a pension plan is fully wound up?

Partial Plan Wind Up

The *PBA* and Regulation currently do not make a distinction between the distribution of surplus on partial wind up or full wind up. While the surplus share on a partial wind up can be determined based on the proportionate share of actuarial liabilities of the affected members compared to the remaining members, surplus itself is arguably not "crystallized" until the final wind up of a pension plan. As a result, there is concern regarding its distribution prior to full wind up since members who remain in the pension plan after the wind up might be adversely affected. On the other hand, the entitlement to surplus of the employer and members affected in a partial wind up should also be protected.

Proposal

- **Amend the *PBA* to permit, but not require, an employer to withdraw a share of surplus in proportion to the actuarial liabilities associated with the affected members on partial wind up, if it is able to secure the requisite consent of the affected members, even if the pension plan documents do not expressly entitle the employer to surplus. Specific provisions requiring the distribution of surplus on partial wind up in plan documents would not be affected.**

- **Amend the *PBA* to provide that a surplus distribution on partial wind up would extinguish the rights of the affected members to participate in any future surplus distribution. In cases where surplus is *not* distributed on partial wind up, affected members would have the right to consent to a future surplus distribution.**

Benefits

- Introduces clarity for surplus use/ distribution on partial plan wind up in the *PBA*.

- Clarifies members' and former members' rights to surplus in future if there is no immediate pay out.

- Acknowledges the notional nature of surplus and allows employers the flexibility to make choices based on the size of the partial wind up group, the size of surplus and business factors.

- Allows surplus issues to be settled for affected members at the time of a partial wind up.

Partial Plan Wind Up

The *PBA* and Regulation currently do not make a distinction between the distribution of surplus on partial wind up or full wind up. While the surplus share on a partial wind up can be determined based on the proportionate share of actuarial liabilities of the affected members compared to the remaining members, surplus itself is arguably not "crystallized" until the final wind up of a pension plan. As a result, there is concern regarding its distribution prior to full wind up since members who remain in the pension plan after the wind up might be adversely affected. On the other hand, the entitlement to surplus of the employer and members affected in a partial wind up should also be protected.

Proposal

- **Amend the *PBA* to permit, but not require, an employer to withdraw a share of surplus in proportion to the actuarial liabilities associated with the affected members on partial wind up, if it is able to secure the requisite consent of the affected members, even if the pension plan documents do not expressly entitle the employer to surplus. Specific provisions requiring the distribution of surplus on partial wind up in plan documents would not be affected.**

- **Amend the *PBA* to provide that a surplus distribution on partial wind up would extinguish the rights of the affected members to participate in any future surplus distribution. In cases where surplus is *not* distributed on partial wind up, affected members would have the right to consent to a future surplus distribution.**

Benefits

- Introduces clarity for surplus use/ distribution on partial plan wind up in the *PBA*.

- Clarifies members' and former members' rights to surplus in future if there is no immediate pay out.

- Acknowledges the notional nature of surplus and allows employers the flexibility to make choices based on the size of the partial wind up group, the size of surplus and business factors.

- Allows surplus issues to be settled for affected members at the time of a partial wind up.

Questions

- Should remaining members be involved in the partial wind up process if the security of their benefit entitlement is unchanged (e.g. receive information)?
- When surplus is distributed to plan beneficiaries in the form of cash, should the PBA be amended to require employers to apportion surplus among the beneficiaries in proportion to the liabilities associated with the beneficiaries?
- Are additional legislative or regulatory changes needed to address issues arising from the Divisional Court decision in *Monsanto?*

III SURPLUS IN CONTINUING PLANS

Surplus Withdrawals (i.e. Other than on Wind Up)

By requiring the unanimous consent of plan members, former members and all persons entitled to benefits under the plan, subsection 10(2) of the Regulation has made surplus withdrawals from most continuing pension plans very difficult. This provision may create an incentive, where a pension plan has a significant surplus, for employers to wind up the plan in order to enter into a surplus sharing agreement with plan members and former members. Neither plan members nor the public benefit when pension plans are wound up in such circumstances.

On the other hand, surplus in continuing plans may be temporary. Changes in financial markets can rapidly eliminate surplus. Permitting surplus withdrawals from continuing plans could increase the risk of pension plans becoming underfunded. However, it may be possible to foster the financial soundness of pension plans by limiting surplus withdrawals from continuing plans to those plans which have a significant surplus. This could be achieved by requiring plans to maintain a contingency reserve to minimize the likelihood that the plan will become underfunded in the future as a result of surplus withdrawals today.

Currently, the *PBA* permits only surplus in excess of the greater of two years of the employer's current service cost or 25 percent of solvency liabilities to be withdrawn, and forbids the withdrawal of surplus attributable to member contributions. Some have argued that these thresholds are too high and make surplus withdrawals from continuing plans very difficult. At the same time, the *Income Tax Act* (Canada) (*ITA*) does not permit further employer contributions to the extent surplus exceeds 10% to 20% of the plan's liabilities (the exact threshold depends on the plan's circumstances).

Further restrictions relate to types of benefits that must be provided in a surplus withdrawal from a continuing plan (subsections 10(8) through (10) of the Regulation). These provisions may have been intended to encourage certain types of benefit improvements, but it may be preferable to leave such choices to the employers and plan members involved. With changes to the approach to surplus in a continuing plan, these restrictions may be out of date. In addition, the fact that the Superintendent does not have the authority to review cash payments to members when there is no concurrent payment to the employer, may strike some as a gap in the Act or Regulation.

Proposal

- **Amend the *PBA* to permit employers to withdraw surplus in the same manner as permitted from plans on wind up, except that the employer would be required to leave a contingency reserve in the pension plan. The assets retained in the plan must be at least equal to the greater of:**
  - **assets at market value equal to 115 percent of the plan's wind up liabilities; or**
  - **assets on a going concern valuation basis equal to going concern actuarial liabilities plus 200 percent of the employer's share of normal cost.**
- **Remove the restrictions in section 10 of the Regulation on the types of benefits which must be provided on the withdrawal of surplus.**

Benefits

- Balances an employer's and plan members' interests in surplus in continuing plans while ensuring the security of benefits.
- Introduces realistic access to surplus in continuing plans for employers and employees.
- Reduces any incentive an employer might have to wind up a pension plan in order to withdraw surplus.
- Safeguards benefits from sudden decreases in asset values or increases in liabilities after a surplus withdrawal.

Proposal

- **Amend the *PBA* to permit employers to withdraw surplus in the same manner as permitted from plans on wind up, except that the employer would be required to leave a contingency reserve in the pension plan. The assets retained in the plan must be at least equal to the greater of:**
  - **assets at market value equal to 115 percent of the plan's wind up liabilities; or**
  - **assets on a going concern valuation basis equal to going concern actuarial liabilities plus 200 percent of the employer's share of normal cost.**
- **Remove the restrictions in section 10 of the Regulation on the types of benefits which must be provided on the withdrawal of surplus.**

Benefits

- Balances an employer's and plan members' interests in surplus in continuing plans while ensuring the security of benefits.
- Introduces realistic access to surplus in continuing plans for employers and employees.
- Reduces any incentive an employer might have to wind up a pension plan in order to withdraw surplus.
- Safeguards benefits from sudden decreases in asset values or increases in liabilities after a surplus withdrawal.

Questions

- Is the level and method of calculating the contingency reserve appropriate?
- Should there be a limit on the number of surplus withdrawal applications in a time period?
- When surplus is distributed to plan beneficiaries in the form of cash, should the PBA be amended to require employers to apportion surplus among the beneficiaries in proportion to the liabilities associated with the beneficiaries?
- Should cash payments to *members and former members* continue to be permitted by statute without regulatory review when there is no payment to the employer?
  - Should there be provisions requiring a reasonable balance between member and former member groups within a plan for the purpose of such payments?
  - Should cash payments to members and former members alone be subject to the same contingency reserve as payments to employers, or to employers, members and former members?

Contribution Holidays

Subsection 7(3) of the Regulation permits employers to use surplus to suspend or reduce contributions in respect of normal cost to a pension plan if there is no unfunded liability or solvency deficiency. Contribution holidays are therefore permitted unless expressly prohibited in plan documents.

Currently, the *ITA* does not permit further employer contributions to pension plans where plan assets exceed liabilities by a specified threshold (the threshold). Some pension plans, however, do not permit employers to suspend or reduce contributions in *any* circumstances, which could result in the registration of the plan being revoked under the *ITA*. If a plan is de-registered, the loss of tax-exempt status would have a very negative effect on the plan, and its members and former members.

Contribution holidays present similar problems as withdrawals of surplus from a continuing plan since the surplus remains notional. However, since the amounts are limited to current contributions, there is a lower risk that a contribution holiday could result in an unfunded liability in the near future. As a result, some would argue that there is no need for a contingency reserve when contribution holidays are made.

Proposal

- **Amend the *PBA* to provide that contribution holidays are permitted if the plan has a surplus unless the plan documents expressly state otherwise.**

Benefits

- Clarifies the status of contribution holidays under the *PBA*.

Questions

- Should the amount of reduction or suspension of contributions be *limited to the lesser of* the amount that solvency assets exceed solvency liabilities and the amount that going concern assets exceed going concern liabilities?
- Should contribution holidays be permitted in circumstances where the pension plan has surplus in excess of the threshold, to the extent of the excess, even if the plan documents expressly prohibit a reduction or suspension of employer contributions?

Contribution Holidays

Subsection 7(3) of the Regulation permits employers to use surplus to suspend or reduce contributions in respect of normal cost to a pension plan if there is no unfunded liability or solvency deficiency. Contribution holidays are therefore permitted unless expressly prohibited in plan documents.

Currently, the *ITA* does not permit further employer contributions to pension plans where plan assets exceed liabilities by a specified threshold (the threshold). Some pension plans, however, do not permit employers to suspend or reduce contributions in *any* circumstances, which could result in the registration of the plan being revoked under the *ITA*. If a plan is de-registered, the loss of tax-exempt status would have a very negative effect on the plan, and its members and former members.

Contribution holidays present similar problems as withdrawals of surplus from a continuing plan since the surplus remains notional. However, since the amounts are limited to current contributions, there is a lower risk that a contribution holiday could result in an unfunded liability in the near future. As a result, some would argue that there is no need for a contingency reserve when contribution holidays are made.

Proposal

- **Amend the *PBA* to provide that contribution holidays are permitted if the plan has a surplus unless the plan documents expressly state otherwise.**

Benefits

- Clarifies the status of contribution holidays under the *PBA*.

Questions

- Should the amount of reduction or suspension of contributions be *limited to the lesser of* the amount that solvency assets exceed solvency liabilities and the amount that going concern assets exceed going concern liabilities?
- Should contribution holidays be permitted in circumstances where the pension plan has surplus in excess of the threshold, to the extent of the excess, even if the plan documents expressly prohibit a reduction or suspension of employer contributions?

IV RELATED ISSUES

Consent for Withdrawals

The *PBA* Regulation currently requires two-thirds consent for withdrawals on plan wind up and 100 percent consent for withdrawals from continuing plans. Specifically, on plan wind up, subsection 8(1)(b) of the Regulation requires the consent of the collective bargaining agent or, if there is no agent, two-thirds consent of members; and such consent from former members and other persons entitled to payments under the plan as the Superintendent considers appropriate. In a continuing plan, subsections 10(2) and 10(3) require the consent of all members, all persons entitled to receive benefits under the plan, and all persons in respect of whom the administrator has purchased a pension, deferred pension or ancillary benefit (unless those persons requested the purchase).

The level of consent which is currently required for continuing plans makes surplus withdrawals difficult except for plans with a small number of members or under exceptional circumstances. This provision may be justified by the concerns associated with withdrawal of 'notional' surplus. However, such issues could be addressed through a contingency reserve.

Many employers and plan members would prefer to avoid having a plan wind up in order to withdraw surplus simply because it is too difficult to do so from a continuing plan. The particularly high level of consent for surplus withdrawal from continuing plans has been a significant barrier to withdrawal of surplus. Since the current level of consent for surplus withdrawal on plan wind ups has been workable, if not ideal from an employer or plan member perspective, it is an obvious starting point for reform of the level of consent for surplus withdrawals from continuing plans. The two-thirds level of consent on plan wind ups has facilitated surplus sharing agreements.

Proposal

- **Amend the *PBA* to require the consent of the collective bargaining agent of plan members or, if there is no collective bargaining agent, from at least two-thirds of plan members for all surplus withdrawals (including full wind ups, partial wind ups, and from continuing plans).**
- **Also require the consent of former members of the plan (i.e. pensioners and persons entitled to a deferred pension) and other persons (i.e. spouses or other dependents) entitled to payments from the pension fund in such levels as the Superintendent considers appropriate.**

Benefits

- Would ensure that a clear and consistent level of consent was obtained.
- Makes surplus withdrawal from a continuing plan more practical while still requiring substantial agreement between the employer sponsor, and plan members and former members.

Questions

- Is the proposed level of consent appropriate?
- Should the level of consent for former members be fixed (for instance at two-thirds) or left to the discretion of the Superintendent as in the current Regulation?
- Are there any other kinds of former members (e.g. annuitants who are not entitled to a payment from the pension fund) who should be included in the former member consent group?

IV RELATED ISSUES

Consent for Withdrawals

The *PBA* Regulation currently requires two-thirds consent for withdrawals on plan wind up and 100 percent consent for withdrawals from continuing plans. Specifically, on plan wind up, subsection 8(1)(b) of the Regulation requires the consent of the collective bargaining agent or, if there is no agent, two-thirds consent of members; and such consent from former members and other persons entitled to payments under the plan as the Superintendent considers appropriate. In a continuing plan, subsections 10(2) and 10(3) require the consent of all members, all persons entitled to receive benefits under the plan, and all persons in respect of whom the administrator has purchased a pension, deferred pension or ancillary benefit (unless those persons requested the purchase).

The level of consent which is currently required for continuing plans makes surplus withdrawals difficult except for plans with a small number of members or under exceptional circumstances. This provision may be justified by the concerns associated with withdrawal of 'notional' surplus. However, such issues could be addressed through a contingency reserve.

Many employers and plan members would prefer to avoid having a plan wind up in order to withdraw surplus simply because it is too difficult to do so from a continuing plan. The particularly high level of consent for surplus withdrawal from continuing plans has been a significant barrier to withdrawal of surplus. Since the current level of consent for surplus withdrawal on plan wind ups has been workable, if not ideal from an employer or plan member perspective, it is an obvious starting point for reform of the level of consent for surplus withdrawals from continuing plans. The two-thirds level of consent on plan wind ups has facilitated surplus sharing agreements.

Proposal

- **Amend the *PBA* to require the consent of the collective bargaining agent of plan members or, if there is no collective bargaining agent, from at least two-thirds of plan members for all surplus withdrawals (including full wind ups, partial wind ups, and from continuing plans).**

- **Also require the consent of former members of the plan (i.e. pensioners and persons entitled to a deferred pension) and other persons (i.e. spouses or other dependents) entitled to payments from the pension fund in such levels as the Superintendent considers appropriate.**

Benefits

- Would ensure that a clear and consistent level of consent was obtained.
- Makes surplus withdrawal from a continuing plan more practical while still requiring substantial agreement between the employer sponsor, and plan members and former members.

Questions

- Is the proposed level of consent appropriate?
- Should the level of consent for former members be fixed (for instance at two-thirds) or left to the discretion of the Superintendent as in the current Regulation?
- Are there any other kinds of former members (e.g. annuitants who are not entitled to a payment from the pension fund) who should be included in the former member consent group?

Dispute Resolution

Within a surplus sharing regime there is the potential for disputes to arise which prevent agreements between the plan sponsor and the members and former members. The federal surplus sharing legislative provisions provide for arbitration when the level of consent obtained is in excess of 50 percent, but lower than the two-thirds required for a straightforward approval. Quebec legislation also provides for arbitration to address disagreements between the parties if 30 percent of members object to the surplus sharing arrangement. Having such an arbitration process may be helpful, but may also be seen as interference in the ability of the parties to negotiate their own agreement.

Proposal

- **Amend the *PBA* to allow an employer to bring a surplus distribution matter to arbitration when the level of consent to a surplus sharing agreement is less than the level of consent required for an agreement but greater than 50 percent *of those members and former members who voted.***

Benefits

- Provides a non-court dispute resolution mechanism when an agreement is near, based on the requisite level of consent.

Questions

- Should an arbitrator be granted the right in the *PBA* to consider such factors as the proportion of consent, the history of plan funding, the history of plan amendments, prior uses of surplus, or the origin of the surplus, in addition to the relevant plan provisions and pension legislation?
- Should mandatory non-binding mediation precede arbitration?

Mandatory Surplus Distribution on Full Wind up

Even though the plan documents may entitle plan members to any surplus on full plan wind up, only employers currently have the procedural ability to initiate surplus distributions. In some cases, surplus distribution is delayed for years after the members and former members have received their benefit entitlement. Such delays create unnecessary uncertainty for members, and arguably for FSCO.

Proposal

- **Amend the *PBA* to provide that, if surplus remains undistributed in a pension plan after a prescribed period of time following full wind up, the Superintendent may issue an order for the final settlement of all remaining plan assets.**

Benefits

- Will reduce the number of plan wind ups not completed and should reduce the time for full distribution of plan assets on wind up.
- Provides an incentive for an employer to act to distribute surplus following the full wind up of a pension plan.
- If an employer has taken no action within a reasonable period of time, this reform would give plan members entitled to surplus a process for surplus distribution.

Questions

- What time frame after wind up is reasonable before the Superintendent can make an order for the final settlement of all remaining plan assets?
- Where surplus remains undistributed in a pension plan following full wind up, should claims to surplus be submitted to arbitration rather than decided by the Superintendent?
- Should there be specific requirements applicable to employers that are insolvent or bankrupt?

Dispute Resolution

Within a surplus sharing regime there is the potential for disputes to arise which prevent agreements between the plan sponsor and the members and former members. The federal surplus sharing legislative provisions provide for arbitration when the level of consent obtained is in excess of 50 percent, but lower than the two-thirds required for a straightforward approval. Quebec legislation also provides for arbitration to address disagreements between the parties if 30 percent of members object to the surplus sharing arrangement. Having such an arbitration process may be helpful, but may also be seen as interference in the ability of the parties to negotiate their own agreement.

Proposal

- **Amend the *PBA* to allow an employer to bring a surplus distribution matter to arbitration when the level of consent to a surplus sharing agreement is less than the level of consent required for an agreement but greater than 50 percent *of those members and former members who voted.***

Benefits

- Provides a non-court dispute resolution mechanism when an agreement is near, based on the requisite level of consent.

Questions

- Should an arbitrator be granted the right in the *PBA* to consider such factors as the proportion of consent, the history of plan funding, the history of plan amendments, prior uses of surplus, or the origin of the surplus, in addition to the relevant plan provisions and pension legislation?
- Should mandatory non-binding mediation precede arbitration?

Mandatory Surplus Distribution on Full Wind up

Even though the plan documents may entitle plan members to any surplus on full plan wind up, only employers currently have the procedural ability to initiate surplus distributions. In some cases, surplus distribution is delayed for years after the members and former members have received their benefit entitlement. Such delays create unnecessary uncertainty for members, and arguably for FSCO.

Proposal

- **Amend the *PBA* to provide that, if surplus remains undistributed in a pension plan after a prescribed period of time following full wind up, the Superintendent may issue an order for the final settlement of all remaining plan assets.**

Benefits

- Will reduce the number of plan wind ups not completed and should reduce the time for full distribution of plan assets on wind up.
- Provides an incentive for an employer to act to distribute surplus following the full wind up of a pension plan.
- If an employer has taken no action within a reasonable period of time, this reform would give plan members entitled to surplus a process for surplus distribution.

Questions

- What time frame after wind up is reasonable before the Superintendent can make an order for the final settlement of all remaining plan assets?
- Where surplus remains undistributed in a pension plan following full wind up, should claims to surplus be submitted to arbitration rather than decided by the Superintendent?
- Should there be specific requirements applicable to employers that are insolvent or bankrupt?

Surplus Attribution to Employer/Member Contributions

Subsections 25(1) and 28(5) of the Regulation currently require employers who apply to withdraw surplus to send notices to members and former members which must indicate the proportion of surplus attributable to employer and member contributions. Subsection 79(1)(e) of the *PBA* also requires surplus attributable to member contributions to be used in the calculation of how much surplus must remain in continuing plans after any withdrawal of surplus by an employer.

Surplus attribution for defined benefit plans is not a meaningful concept since surplus does not arise from particular contributions, but as a result of more favourable experience than assumed in prior actuarial valuations. Since most actuaries do not consider surplus attribution to plan member and employer contributions a meaningful concept, there is no accepted actuarial practice for performing this calculation. In addition, determining historical contributions for older plans may not be possible.

Similarly, subsections 79(2) and (4) of the *PBA* prohibit the withdrawal of any surplus accrued after 1986 for continuing plans that do not provide for the withdrawal of surplus by employers. Actuaries have indicated, however, that it is difficult if not impossible to attribute surplus to a particular time period. The changes to the *PBA* proposed in this paper would lead to surplus sharing agreements in most cases. These proposed reforms would largely reduce the arguable usefulness of the concept of surplus attribution.

Proposal

- **Remove all references to the concept of surplus attribution to particular contributions in the *PBA* and Regulation.**

Benefits

- Simplifies the surplus process and reduces actuarial costs.
- Acknowledges that the concept of surplus attribution is not meaningful.

Questions

- Should notices informing plan members of surplus withdrawal or surplus sharing contain references to the rate of current employee contributions compared to total contributions to the fund?

Surplus Attribution to Employer/Member Contributions

Subsections 25(1) and 28(5) of the Regulation currently require employers who apply to withdraw surplus to send notices to members and former members which must indicate the proportion of surplus attributable to employer and member contributions. Subsection 79(1)(e) of the *PBA* also requires surplus attributable to member contributions to be used in the calculation of how much surplus must remain in continuing plans after any withdrawal of surplus by an employer.

Surplus attribution for defined benefit plans is not a meaningful concept since surplus does not arise from particular contributions, but as a result of more favourable experience than assumed in prior actuarial valuations. Since most actuaries do not consider surplus attribution to plan member and employer contributions a meaningful concept, there is no accepted actuarial practice for performing this calculation. In addition, determining historical contributions for older plans may not be possible.

Similarly, subsections 79(2) and (4) of the *PBA* prohibit the withdrawal of any surplus accrued after 1986 for continuing plans that do not provide for the withdrawal of surplus by employers. Actuaries have indicated, however, that it is difficult if not impossible to attribute surplus to a particular time period. The changes to the *PBA* proposed in this paper would lead to surplus sharing agreements in most cases. These proposed reforms would largely reduce the arguable usefulness of the concept of surplus attribution.

Proposal

- **Remove all references to the concept of surplus attribution to particular contributions in the *PBA* and Regulation.**

Benefits

- Simplifies the surplus process and reduces actuarial costs.
- Acknowledges that the concept of surplus attribution is not meaningful.

Questions

- Should notices informing plan members of surplus withdrawal or surplus sharing contain references to the rate of current employee contributions compared to total contributions to the fund?

V SUMMARY OF PROPOSALS

Full Plan Wind Up

- Amend the *PBA* to allow an employer to apply to the Superintendent to withdraw surplus if it is able to secure the requisite level of consent of plan members and former members, even if the pension plan documents do not expressly entitle the employer to surplus.

- If an employer is clearly entitled to surplus on the basis of plan documents, the employer would be able to withdraw it with the approval of the Superintendent but *without* the consent of members and former members.

- In either case, the employer would be required to notify plan members and former members of the intent to withdraw surplus.

Partial Plan Wind Up

- Amend the *PBA* to permit, but not require, an employer to withdraw a share of surplus in proportion to the actuarial liabilities associated with the affected members on partial wind up, if it is able to secure the requisite consent of the affected members, even if the pension plan documents do not expressly entitle the employer to surplus. Specific provisions requiring the distribution of surplus on partial wind up in plan documents would not be affected.

- Amend the *PBA* to provide that a surplus distribution on partial wind up would extinguish the rights of the affected members to participate in any future surplus distribution. In cases where surplus is *not* distributed on partial wind up, affected members would have the right to consent to a future surplus distribution.

Surplus Withdrawals from Continuing Plans

- Amend the *PBA* to permit employers to withdraw surplus in the same manner as permitted from plans on wind up, except that the employer would be required to leave a contingency reserve in the pension plan. The assets retained in the plan must be at least equal to the greater of:

  - assets at market value equal to 115 percent of the plan's wind up liabilities; or

  - assets on a going concern valuation basis equal to going concern actuarial liabilities plus 200 percent of the employer's share of normal cost.

- Remove the restrictions in section 10 of the Regulation on the types of benefits which must be provided on the withdrawal of surplus.

Contribution Holidays

- Amend the *PBA* to provide that contribution holidays are permitted if the plan has a surplus unless the plan documents expressly state otherwise.

Consent for Withdrawals

- Amend the *PBA* to require the consent of the collective bargaining agent of plan members or, if there is no collective bargaining agent, from at least two-thirds of plan members for all surplus withdrawals (including full wind ups, partial wind ups, and from continuing plans).

- Also require the consent of former members of the plan (i.e. pensioners and persons entitled to a deferred pension) and other persons (i.e. spouses or other dependents) entitled to payments from the pension fund in such levels as the Superintendent considers appropriate.

Dispute Resolution

- Amend the *PBA* to allow an employer to bring a surplus distribution matter to arbitration when the level of consent to a surplus sharing agreement is less than the level of consent required for an agreement but greater than 50 percent *of those members and former members who voted.*

Mandatory Surplus Distribution on Full Wind up

- Amend the *PBA* to provide that, if surplus remains undistributed in a pension plan after a prescribed period of time following full wind up, the Superintendent may issue an order for the final settlement of all remaining plan assets.

Surplus Attribution to Employer/Member Contributions

- Remove all references to the concept of surplus attribution to particular contributions in the *PBA* and Regulation.

VI GLOSSARY

Ancillary Benefit
Ancillary benefits are prescribed benefits provided by a pension plan, such as disability benefits or early retirement benefits in excess of that required in the Act.

Contribution Holiday
A suspension or reduction of employer contributions to a pension plan permitted because surplus in the plan exceeds the employer's required contributions.

Current Service Cost
Is the actuarial present value of benefits earned in the 12-month period following the valuation date. Also known as the 'normal cost'.

Deferred Pension
A pension determined when a member's employment or the plan terminates. It is not payable until the member's normal or early retirement date.

Defined Benefit
A defined benefit plan specifies the benefits to be paid to each member, by a formula related to the member's length of service and/or earnings. Employees may or may not contribute to the plan.

Financial Services Tribunal
An independent, adjudicative body that has exclusive jurisdiction to exercise the powers conferred under the *Financial Services Commission of Ontario Act, 1997* and other Acts that confer powers on or assign duties to the Tribunal. It also has exclusive jurisdiction to determine all questions of fact or law that arise in any proceeding before it.

Former Member
A pensioner or someone entitled to a deferred pension. A former member currently receives benefits or will at some point in the future.

[Note that pension plan members who transfer the commuted value of their pensions to locked-in accounts, other pension plans or to an annuity are not 'former members' as defined in the PBA.]

Going Concern Basis
A basis for valuing the liabilities and assets of a plan which assumes that the plan will continue (i.e. projecting salaries, contributions, investment returns, etc.) into the future.

Partial Wind Up
The wind up of a part of the plan and the distribution of the assets of the pension fund related to that part of the plan.

Plan Member
A current employee who is accruing benefits from his or her pension plan.

Plan Text
Documents that detail the specific provisions of a pension plan and bind the employer. These include trust agreements, collective agreements and the by-laws of a pension plan.

Plan Wind Up
Discontinuation of all or part of a pension plan by the employer for one of many reasons and the distribution of the assets of the pension fund. Also referred to as 'plan termination'.

Solvency Basis
A basis for valuing liabilities or assets of a plan which assumes that the plan is wound up on the valuation date, but excludes certain benefits that would be considered on actual wind up (such as ancillary benefits).

Special Payment
Are the payments required to amortize an unfunded liability or solvency deficiency, if any, over pre-determined periods of time ranging from 5 to 15 years.

Superintendent of Financial Services
The Superintendent of Financial Services administers and enforces the *Financial Services Commission of Ontario Act, 1997* and all other Acts that confer powers on or assign duties to the Superintendent. All FSCO staff report directly or indirectly to the Superintendent.

Surplus
Surplus is the excess of the assets (market value of investments plus cash balances, accrued or receivable items) of a pension plan over the plan's accrued liabilities (cost of benefits).

Wind Up Liabilities
The full liabilities (i.e. the cost of pension and ancillary benefits for all active and former members) of a plan as of the wind up date. Wind up liabilities are generally greater than solvency liabilities.

Ontario

RÉPARTITION DE L'EXCÉDENT DES RÉGIMES DE RETRAITE À PRESTATIONS DÉTERMINÉES

DOCUMENT DE CONSULTATION

Ministère des Finances
Le 18 juillet 2001

TABLE DES MATIÈRES

I **INTRODUCTION** 1

Contexte 3
Objectifs de la réforme à l'égard de l'excédent des régimes de retraite 4

II **RÉPARTITION DE L'EXCÉDENT À LA LIQUIDATION DU RÉGIME** 5

Liquidation totale du régime de retraite 5
Liquidation partielle du régime de retraite 7

III **EXCÉDENT DES RÉGIMES DE RETRAITE QUI CONTINUENT D'EXISTER** 9

Retraits de l'excédent 9
Suspension des cotisations 12

IV **ENJEUX CONNEXES** 13

Consentement aux prélèvements 13
Règlement des différends 15
Répartition obligatoire de l'excédent en cas de liquidation totale 16
Imputation de l'excédent aux cotisations de l'employeur et des participants 17

V **SOMMAIRE DES PROPOSITIONS** 18

VI **GLOSSAIRE** 20

VII **NOTES** 22

RÉPARTITION DE L'EXCÉDENT DES RÉGIMES DE RETRAITE À PRESTATIONS DÉTERMINÉES

I INTRODUCTION

Le 21 décembre 2000, le ministre des Finances faisait savoir qu'il mènerait des consultations auprès des intervenants sur des amendements éventuels aux règles de répartition de l'excédent aux termes de la *Loi sur les régimes de retraite* (LRR) et du Règlement 909 pris en application de celle-ci (le Règlement). Dans un même temps, le conseil des ministres prorogeait pour une autre année, soit jusqu'au 31 décembre 2001, l'article 8 du Règlement (le Règlement sur les excédents) pris en application de la *LRR* pour maintenir en vigueur les dispositions de retrait de l'excédent jusqu'à l'achèvement de ces consultations.

De récentes décisions judiciaires ont eu pour effet de limiter la capacité de l'organisme de réglementation des régimes de retraite, la Commission des services financiers de l'Ontario (CSFO), autrefois la Commission des régimes de retraite de l'Ontario, à approuver les demandes de distribution de l'excédent présentées par les employeurs, et ce même lorsque les exigences du Règlement sur l'excédent ont été remplies par le consentement des deux-tiers des prestataires du régime. Le gouvernement est d'avis qu'il n'est pas possible, ni opportun de continuer d'appliquer le Règlement comme on l'a fait jusqu'à maintenant. De plus, l'article 10 du Règlement rend peu pratique les retraits d'excédent de nombreux régimes de retraite et pourrait donc favoriser leur liquidation. Ces dispositions devraient être remplacées par un régime amélioré de répartition de l'excédent aux termes de la *LRR*.

Le droit à l'excédent d'un régime a toujours été une question difficile et complexe. Certains suggèrent qu'étant donné que les employeurs assument le risque d'insuffisance de fonds à l'égard des régimes de retraite à prestations déterminées, ce qui les oblige à faire des paiements spéciaux advenant le cas, ils devraient être seuls à avoir droit à l'excédent. On affirme donc que les participants au régime n'ont le droit de recevoir que les avantages stipulés dans les documents afférents au régime.

D'autres estiment que les cotisations aux régimes de retraite constituent une rémunération différée, versée suite à des négociations réelles ou implicites, et qui aurait autrement été versée sous une autre forme. Les caisses de retraite sont souvent perçues par les tribunaux comme des « fiducies » qui existent uniquement dans l'intérêt des participants et des anciens participants au régime, plutôt que des mécanismes de capitalisation anticipée qui servent à protéger les prestations, comme l'exige la loi. D'autres encore suggèrent que les questions touchant au secteur des régimes de retraite sont bien plus complexes que cela, et que le droit à l'excédent dépend surtout des circonstances de chaque cas.

Préalablement à l'adoption du Règlement sur les excédents, le droit à l'excédent d'un régime de retraite était déterminé principalement par les tribunaux, dans le cadre de maintes actions en justice très médiatisées, où tout revenait à la partie gagnante. La plupart des parties touchées estimaient que le processus était long, coûteux et acrimonieux. Dans les années 90, à la suite de l'adoption du Règlement sur les excédents, des ententes négociées de partage de l'excédent réunissant les employeurs, les participants au régime de retraite et les anciens participants ont réduit le nombre de désaccords sur la répartition de l'excédent. Bien que

certains employeurs et employés se soient trouvés en désaccord concernant les détails particuliers des règles de répartition de l'excédent, tous semblaient s'entendre pour dire que les ententes négociées de répartition de l'excédent présentaient une amélioration par rapport aux anciennes dispositions.

En fait, depuis que le Règlement sur l'excédent est entré en vigueur, plusieurs autres compétences canadiennes, dont le gouvernement fédéral, ont légiféré des dispositions sur le partage de l'excédent pour offrir une méthode de rechange ou pour remplacer la preuve du droit en vertu des documents afférents au régime de retraite. La CSFO a constaté une hausse considérable du nombre de demandes de prélèvement de l'excédent par rapport à la période qui a précédé l'adoption du Règlement sur les excédents.

Toutefois, les dispositions de répartition de l'excédent manquent de clarté et s'avèrent, de certaines façons, peu pratiques. De plus, le manque de certitude à l'égard du droit à l'excédent pourrait encourager les répondants du régime de retraite à les financer au minimum. Le gouvernement envisage de modifier la *LRR* pour que la répartition de l'excédent soit effectuée de manière équitable, juste et prévisible. Les propositions avancées dans le présent document de discussion s'efforcent d'établir un équilibre entre les intérêts des parties visées et de résoudre plusieurs des problèmes soulevés par les dispositions actuelles relatives à la répartition de l'excédent. Elles modifieraient la *LRR* à l'égard des régimes de retraite qui sont liquidés et de ceux qui continuent d'exister, particulièrement pour fournir une certitude juridique.

La discussion soulevée dans le présent document suggère une direction possible pour la réforme. Le gouvernement est intéressé à obtenir le point de vue des intervenants et passera en revue toutes les soumissions avant d'adopter un plan d'action. Le document présente plusieurs questions qui visent à faciliter la consultation et à favoriser les soumissions des parties intéressées du milieu des régimes de retraite.

Les parties intéressées sont invitées à faire des soumissions écrites d'ici le 14 septembre 2001 en les envoyant à :

John R. O'Toole, député
Adjoint parlementaire au ministre des Finances
Ministère des Finances de l'Ontario
7 Queen's Park Crescent, 7e étage
Toronto (Ontario) M7A 1Y7

Toutes les soumissions reçues sont assujetties aux dispositions sur l'accès à l'information et sur la protection de la vie privée contenues dans la *Loi sur l'accès à l'information et la protection de la vie privée*.

On peut se procurer des copies supplémentaires du document de consultation auprès de Publications Ontario, 880, rue Bay, Toronto (Ontario) M7A 1N8. Le document de consultation figure également dans le site Web du ministère des Finances (www.gov.on.ca/FIN).

certains employeurs et employés se soient trouvés en désaccord concernant les détails particuliers des règles de répartition de l'excédent, tous semblaient s'entendre pour dire que les ententes négociées de répartition de l'excédent présentaient une amélioration par rapport aux anciennes dispositions.

En fait, depuis que le Règlement sur l'excédent est entré en vigueur, plusieurs autres compétences canadiennes, dont le gouvernement fédéral, ont légiféré des dispositions sur le partage de l'excédent pour offrir une méthode de rechange ou pour remplacer la preuve du droit en vertu des documents afférents au régime de retraite. La CSFO a constaté une hausse considérable du nombre de demandes de prélèvement de l'excédent par rapport à la période qui a précédé l'adoption du Règlement sur les excédents.

Toutefois, les dispositions de répartition de l'excédent manquent de clarté et s'avèrent, de certaines façons, peu pratiques. De plus, le manque de certitude à l'égard du droit à l'excédent pourrait encourager les répondants du régime de retraite à les financer au minimum. Le gouvernement envisage de modifier la *LRR* pour que la répartition de l'excédent soit effectuée de manière équitable, juste et prévisible. Les propositions avancées dans le présent document de discussion s'efforcent d'établir un équilibre entre les intérêts des parties visées et de résoudre plusieurs des problèmes soulevés par les dispositions actuelles relatives à la répartition de l'excédent. Elles modifieraient la *LRR* à l'égard des régimes de retraite qui sont liquidés et de ceux qui continuent d'exister, particulièrement pour fournir une certitude juridique.

La discussion soulevée dans le présent document suggère une direction possible pour la réforme. Le gouvernement est intéressé à obtenir le point de vue des intervenants et passera en revue toutes les soumissions avant d'adopter un plan d'action. Le document présente plusieurs questions qui visent à faciliter la consultation et à favoriser les soumissions des parties intéressées du milieu des régimes de retraite.

Les parties intéressées sont invitées à faire des soumissions écrites d'ici le 14 septembre 2001 en les envoyant à :

John R. O=Toole, député
Adjoint parlementaire au ministre des Finances
Ministère des Finances de l'Ontario
7 Queen's Park Crescent, 7e étage
Toronto (Ontario) M7A 1Y7

Toutes les soumissions reçues sont assujetties aux dispositions sur l'accès à l'information et sur la protection de la vie privée contenues dans la *Loi sur l'accès à l'information et la protection de la vie privée*.

On peut se procurer des copies supplémentaires du document de consultation auprès de Publications Ontario, 880, rue Bay, Toronto (Ontario) M7A 1N8. Le document de consultation figure également dans le site Web du ministère des Finances (www.gov.on.ca/FIN).

Contexte

Lorsqu'il a été déposé en 1991, le Règlement sur les excédents se voulait une mesure temporaire régissant les prélèvements d'excédent sur les régimes de retraite à prestations déterminées, en attendant la mise au point d'une solution plus permanente au problème. Il a été renouvelé en 1994, en 1997, en 1998 et, plus récemment, en 2000.

En 1991, certains observateurs de l'industrie ont soutenu que même lorsque les documents du régime donnaient clairement le droit à l'employeur de prélever l'excédent lors d'une liquidation, le Règlement sur les excédents, lui, exigeait le partage de l'excédent, qui appartenait à l'employeur, avec les prestataires du régime. Ils ont souligné par ailleurs qu'aucune disposition similaire n'exigeait le partage de l'excédent avec l'employeur, lorsque les documents du régime stipulaient que l'excédent revenait aux prestataires du régime. Ils ont également émis la suggestion que les règles afférentes à l'excédent contenues dans la *LRR* et celles du Règlement étaient contradictoires.

Pour administrer la *LRR* et le Règlement sur les excédents, la Commission des régimes de retraite de l'Ontario (l'organisme qui a précédé la CSFO) a adopté la pratique d'examiner les documents afférents au régime de manière moins stricte quant au droit technique lorsqu'un taux élevé de consentement des participants et des anciens participants à une entente de partage de l'excédent existait déjà. Dans la pratique, le processus de retrait menait souvent les employés qui avaient droit à l'excédent, en vertu des documents afférents au régime, à consentir à un partage de l'excédent.

La récente décision rendue par la Cour divisionnaire de l'Ontario dans l'affaire *Kent et al* c. *Tecsyn* (la décision *Tecsyn*), publiée le 26 mai 2000, précisait que les employeurs ne peuvent prélever l'excédent d'un régime de retraite que dans les situations où ces deux éléments sont réunis : le prélèvement est permis et stipulé dans les documents afférents au régime, et le consentement nécessaire des participants et des anciens participants au régime a été obtenu. Étant donné que de nombreux régimes ne sont pas assortis de mesures donnant clairement le droit aux employeurs de prélever l'excédent, la décision *Tecsyn* empêchera probablement tant les prélèvements d'excédent par les employeurs que les ententes de partage de l'excédent.

Les liquidations partielles ont renforcé encore davantage l'importance d'une consultation. Dans l'affaire *Monsanto* c. *la surintendante des services financiers*, la surintendante des services financiers a exigé la répartition de l'excédent dans le cas d'une liquidation partielle. La décision a été confirmée par la Cour divisionnaire de l'Ontario. Une requête en autorisation d'appel de la décision *Monsanto* a été accordée par la Cour d'appel de l'Ontario.

La répartition de l'excédent d'un régime qui continue d'exister a toujours soulevé des problèmes, étant donné que l'excédent est théorique tant qu'il n'y a pas liquidation. Par conséquent, le règlement en vigueur a établi des exigences difficiles à satisfaire à l'égard des prélèvements sur des régimes qui continuent d'exister, mais ce faisant, pourrait avoir favorisé la liquidation du régime.

Malgré les problèmes que pose le régime actuel de partage de l'excédent et les opinions divergentes en matière de droit à l'excédent, le partage de l'excédent s'est avéré un moyen efficace de permettre aux employeurs répondants et aux prestataires des régimes de retraite de négocier des ententes.

Objectifs de la réforme à l'égard de l'excédent des régimes de retraite

- Créer un juste équilibre entre les intérêts des employeurs répondants, des participants et des anciens participants au régime, à l'égard de l'excédent et du processus de prélèvement de celui-ci.
- Faciliter la répartition de l'excédent tout en veillant à la sécurité des prestations de retraite.
- Éviter les litiges gagnant-perdant prolongés et coûteux à l'égard du droit à l'excédent.
- Fournir une certitude accrue dans le processus de répartition de l'excédent et des résultats aux employeurs répondants, aux participants et aux anciens participants au régime.
- Éliminer les incohérences et les problèmes soulevés par la *LRR* et le Règlement, et par la *LRR* et les décisions rendues par les tribunaux.
- Favoriser la mise sur pied et le maintien des régimes de retraite à prestations déterminées des employeurs.
- Favoriser les négociations entre employeurs et employés.

II RÉPARTITION DE L'EXCÉDENT À LA LIQUIDATION DU RÉGIME

Liquidation totale du régime de retraite (cessation du régime)

L'alinéa 79(3) b) de la *LRR* permet aux employeurs d'effectuer un retrait de l'excédent à la liquidation lorsque « le régime de retraite prévoit le paiement de l'excédent à l'employeur à la liquidation du régime de retraite ». L'alinéa 8(1) b) du Règlement stipule que l'excédent ne peut être prélevé par l'employeur qu'avec l'accord de l'agent de négociation collective ou, s'il n'y en a pas, d'au moins les deux-tiers des participants au régime et du nombre d'anciens participants jugé approprié par la surintendante des services financiers (la surintendante).

Les employés ne peuvent entamer le processus de prélèvement, ce qui rend impossible tout prélèvement de l'excédent sans la participation de l'employeur. Cependant, la *LRR* prévoit plusieurs restrictions à l'égard du prélèvement de l'excédent par les employeurs. Celles-ci ne s'appliquent pas à l'utilisation de l'excédent pour le versement de comptant aux seuls participants au régime.

Proposition

- **Modifier la *LRR* pour permettre à un employeur de présenter à la surintendante une demande de prélèvement de l'excédent à condition d'obtenir le taux de consentement nécessaire de la part des participants et des anciens participants et ce, même lorsque les documents afférents au régime ne donnent pas expressément à l'employeur un droit à l'excédent.**
- **Lorsqu'un employeur a clairement droit à l'excédent en vertu des documents afférents au régime, l'employeur serait en mesure de le prélever, moyennant le consentement de la surintendante, et ce, *sans* le consentement des participants et des anciens participants.**
- **Dans un cas comme dans l'autre, l'employeur serait tenu d'aviser les participants et les anciens participants au régime de son intention de prélever l'excédent.**

Avantages

- Favorise le partage de l'excédent plutôt que les affaires judiciaires gagnant-perdant.
- Rectifie les incohérences apparentes entre la *Loi* et le Règlement.
- Confère une certitude au processus, sans égard au texte gouvernant le régime.

II RÉPARTITION DE L'EXCÉDENT À LA LIQUIDATION DU RÉGIME

Liquidation totale du régime de retraite (cessation du régime)

L'alinéa 79(3) b) de la *LRR* permet aux employeurs d'effectuer un retrait de l'excédent à la liquidation lorsque « le régime de retraite prévoit le paiement de l'excédent à l'employeur à la liquidation du régime de retraite ». L'alinéa 8(1) b) du Règlement stipule que l'excédent ne peut être prélevé par l'employeur qu'avec l'accord de l'agent de négociation collective ou, s'il n'y en a pas, d'au moins les deux-tiers des participants au régime et du nombre d'anciens participants jugé approprié par la surintendante des services financiers (la surintendante).

Les employés ne peuvent entamer le processus de prélèvement, ce qui rend impossible tout prélèvement de l'excédent sans la participation de l'employeur. Cependant, la *LRR* prévoit plusieurs restrictions à l'égard du prélèvement de l'excédent par les employeurs. Celles-ci ne s'appliquent pas à l'utilisation de l'excédent pour le versement de comptant aux seuls participants au régime.

Proposition

- **Modifier la *LRR* pour permettre à un employeur de présenter à la surintendante une demande de prélèvement de l'excédent à condition d'obtenir le taux de consentement nécessaire de la part des participants et des anciens participants et ce, même lorsque les documents afférents au régime ne donnent pas expressément à l'employeur un droit à l'excédent.**

- **Lorsqu'un employeur a clairement droit à l'excédent en vertu des documents afférents au régime, l'employeur serait en mesure de le prélever, moyennant le consentement de la surintendante, et ce, *sans* le consentement des participants et des anciens participants.**

- **Dans un cas comme dans l'autre, l'employeur serait tenu d'aviser les participants et les anciens participants au régime de son intention de prélever l'excédent**

Avantages

- Favorise le partage de l'excédent plutôt que les affaires judiciaires gagnant-perdant.
- Rectifie les incohérences apparentes entre la *Loi* et le Règlement.
- Confère une certitude au processus, sans égard au texte gouvernant le régime.

Questions

- Lorsque l'excédent est versé aux prestataires du régime sous forme de paiement comptant, faudrait-il modifier la *LRR* pour exiger des employeurs qu'ils répartissent l'excédent entre les prestataires proportionnellement aux obligations de ces derniers ?

- La *LRR* devrait-elle prévoir un mécanisme selon lequel les participants peuvent présenter une demande de prélèvement d'excédent à la surintendante en l'absence d'une entente de partage de l'excédent, lorsqu'il est clair que les documents du régime stipulent que les participants ont droit à l'excédent, en cas de liquidation, et que l'employeur ne prend pas de mesures dans un délai raisonnable ?

- Faut-il prévoir des dispositions à l'égard des prestataires que l'on ne peut retrouver lors de la liquidation totale d'un régime de retraite ?

Liquidation partielle du régime de retraite

La *LRR* et le Règlement ne font pas de distinction entre la répartition de l'excédent dans le cas d'une liquidation partielle et dans celui d'une liquidation totale. Bien que l'attribution de l'excédent dans le cas d'une liquidation partielle puisse être fonction de la part proportionnelle de la provision actuarielle des participants concernés par rapport aux participants restants, on peut soutenir que l'excédent lui-même n'est « concrétisé » qu'à la liquidation totale du régime de retraite. Par conséquent, on émet des réserves au sujet de toute répartition avant la liquidation totale, car elle pourrait nuire aux participants qui restent après la liquidation. D'autre part, il faut également protéger le droit à l'excédent de l'employeur et des participants concernés lors d'une liquidation partielle.

Proposition

- **Modifier la *LRR* pour permettre à un employeur, mais sans l'exiger de celui-ci, de prélever une part de l'excédent proportionnelle à la provision actuarielle des participants concernés lors d'une liquidation partielle, à condition d'obtenir le consentement requis des participants concernés, et ce, même si les documents afférents au régime de retraite ne donnent pas expressément à l'employeur un droit à l'excédent. Toute disposition précise contenue dans les documents afférents au régime et exigeant la répartition de l'excédent en cas de liquidation partielle ne serait pas touchée par cette mesure.**

- **Modifier la *LRR* de telle sorte qu'une répartition de l'excédent en cas de liquidation partielle mettrait fin aux droits des participants concernés à prendre part à toute répartition future de l'excédent. Dans les situations où une liquidation partielle n'est *pas* assortie d'une répartition de l'excédent, les participants concernés auraient le droit de consentir à une distribution de l'excédent dans l'avenir.**

Avantages

- Rend claires les dispositions de la *LRR* à l'égard de l'utilisation ou de la distribution de l'excédent en cas de liquidation partielle du régime de retraite.

- Précise les droits des participants et des anciens participants à l'excédent dans l'avenir lorsqu'il n'y a pas de versement immédiat.

- Reconnaît la nature théorique de l'excédent et donne aux employeurs la latitude nécessaire pour faire un choix en fonction de la taille du groupe de liquidation partielle, de l'importance de l'excédent et des facteurs commerciaux.

- Permet le règlement des questions liées à l'excédent à l'égard des participants concernés lors d'une liquidation partielle.

Liquidation partielle du régime de retraite

La *LRR* et le Règlement ne font pas de distinction entre la répartition de l'excédent dans le cas d'une liquidation partielle et dans celui d'une liquidation totale. Bien que l'attribution de l'excédent dans le cas d'une liquidation partielle puisse être fonction de la part proportionnelle de la provision actuarielle des participants concernés par rapport aux participants restants, on peut soutenir que l'excédent lui-même n'est « concrétisé » qu'à la liquidation totale du régime de retraite. Par conséquent, on émet des réserves au sujet de toute répartition avant la liquidation totale, car elle pourrait nuire aux participants qui restent après la liquidation. D'autre part, il faut également protéger le droit à l'excédent de l'employeur et des participants concernés lors d'une liquidation partielle.

Proposition

- Modifier la *LRR* pour permettre à un employeur, mais sans l'exiger de celui-ci, de prélever une part de l'excédent proportionnelle à la provision actuarielle des participants concernés lors d'une liquidation partielle, à condition d'obtenir le consentement requis des participants concernés, et ce, même si les documents afférents au régime de retraite ne donnent pas expressément à l'employeur un droit à l'excédent. Toute disposition précise contenue dans les documents afférents au régime et exigeant la répartition de l'excédent en cas de liquidation partielle ne serait pas touchée par cette mesure.

- Modifier la *LRR* de telle sorte qu'une répartition de l'excédent en cas de liquidation partielle mettrait fin aux droits des participants concernés à prendre part à toute répartition future de l'excédent. Dans les situations où une liquidation partielle n'est *pas* assortie d'une répartition de l'excédent, les participants concernés auraient le droit de consentir à une distribution de l'excédent dans l'avenir.

Avantages

- Rend claires les dispositions de la *LRR* à l'égard de l'utilisation ou de la distribution de l'excédent en cas de liquidation partielle du régime de retraite.

- Précise les droits des participants et des anciens participants à l'excédent dans l'avenir, lorsqu'il n'y a pas de versement immédiat.

- Reconnaît la nature théorique de l'excédent et donne aux employeurs la latitude nécessaire pour faire un choix en fonction de la taille du groupe de liquidation partielle, de l'importance de l'excédent et des facteurs commerciaux.

- Permet le règlement des questions liées à l'excédent à l'égard des participants concernés, lors d'une liquidation partielle.

Questions

- Les membres restants devraient-il participer au processus de liquidation partielle lorsque la sécurité de leur droit à prestation est inchangée (c.-à-d. recevoir de l'information) ?

- Lorsque l'excédent est versé aux prestataires du régime sous forme de paiement comptant, faudrait-il modifier la *LRR* pour exiger des employeurs qu'ils répartissent l'excédent entre les prestataires proportionnellement aux obligations de ces derniers ?

- D'autres modifications législatives ou réglementaires s'imposent-elles pour résoudre les problèmes soulevés par la décision de la Cour divisionnaire dans l'affaire *Monsanto* ?

III EXCÉDENT DES RÉGIMES DE RETRAITE QUI CONTINUENT D'EXISTER

Retraits de l'excédent (à d'autres moments que lors d'une liquidation)

En exigeant le consentement unanime des participants et des anciens participants au régime, et de toutes les personnes qui pourraient avoir droit à des prestations en vertu du régime, le paragraphe 10(2) du Règlement a rendu très difficile tout retrait d'excédent de la plupart des régimes de retraite qui continuent d'exister. Lorsqu'un régime de retraite compte un excédent considérable, cette disposition pourrait motiver les employeurs à liquider le régime pour conclure une entente de partage de l'excédent avec les participants et les anciens participants au régime de retraite. Lorsque les régimes de retraite sont liquidés dans ces circonstances, ni les participants au régime, ni le public n'en tirent profit.

D'autre part, l'excédent d'un régime qui continue d'exister pourrait être de nature temporaire. Toute fluctuation des marchés financiers peut rapidement entraîner l'élimination d'un excédent. En permettant le retrait d'excédent des régimes qui continuent d'exister, on pourrait accroître le risque qu'un régime de retraite n'ait pas suffisamment de fonds. On pourrait cependant favoriser la solvabilité des régimes de retraite en limitant les prélèvements aux régimes qui ont un excédent considérable. On pourrait ainsi exiger que les régimes de retraite aient une réserve pour éventualités afin de réduire au minimum la possibilité que le régime connaisse dans l'avenir une insuffisance de fonds en raison d'un prélèvement de l'excédent qui est effectué maintenant.

La *LRR* ne permet que le prélèvement d'un excédent dépassant l'équivalent des deux années les plus importantes du coût des prestations pour services courants de l'employeur, ou 25 % des obligations de solvabilité, et interdit le prélèvement de l'excédent attribuable aux cotisations des participants. Certains ont soutenu que ces seuils étaient trop élevés et rendaient très difficile tout retrait des régimes qui continuent d'exister. De plus, la *Loi de l'impôt sur le revenu* (Canada) (*LIR*) ne permet pas de cotisations supplémentaires de l'employeur lorsque l'excédent dépasse 10 % à 20 % des obligations du régime (le seuil exact dépend des circonstances particulières du régime).

D'autres restrictions s'appliquent aux types de prestations qui doivent être offertes dans le cas d'un prélèvement d'excédent sur un régime qui continue d'exister (paragraphes 10(8) à (10) du Règlement). Ces dispositions visaient peut-être à amener certaines améliorations des prestations, mais il serait peut-être préférable de laisser ce choix à l'employeur et aux participants au régime concernés. En fait, ces restrictions pourraient être désuètes, compte tenu des modifications que l'on prévoit apporter à l'égard de l'excédent d'un régime qui continue d'exister. De plus, le fait que la surintendante ne soit pas dotée de l'autorité nécessaire pour passer en revue les paiements en espèces aux participants lorsqu'il n'y a pas de versement simultané à l'employeur, pourrait bien être une lacune de la *Loi* ou du Règlement.

Proposition

- **Modifier la *LRR* de manière à permettre aux employeurs de prélever l'excédent de la même façon que lors d'une liquidation, à cette exception près que l'employeur serait tenu de maintenir une réserve pour éventualités dans le régime de retraite. L'actif conservé dans le régime de retraite doit être au moins égal au plus important des montants suivants :**

  - **une valeur au marché de l'actif équivalente à 115 % des obligations du régime en cas de liquidation;**

  - **une valeur de l'actif selon une évaluation à long terme égale au passif actuariel à long terme, plus 200 % de la part du coût normal qui revient à l'employeur.**

- **Éliminer les restrictions de l'article 10 du Règlement afférentes aux types de prestations à verser en cas de prélèvement de l'excédent.**

Avantages

- Établit un équilibre entre les intérêts de l'employeur et ceux des participants dans l'excédent des régimes qui continuent d'exister, tout en assurant la sécurité des prestations.

- Permet un accès réaliste à l'excédent des régimes qui continuent d'exister, pour l'employeur comme pour les employés.

- Réduit la motivation d'un employeur à liquider un régime de retraite afin d'en prélever l'excédent.

- Protège les prestations contre toute réduction soudaine de la valeur de l'actif ou d'une hausse des obligations, à la suite d'un retrait d'excédent.

Proposition

- **Modifier la *LRR* de manière à permettre aux employeurs de prélever l'excédent de la même façon que lors d'une liquidation, à cette exception près que l'employeur serait tenu de maintenir une réserve pour éventualités dans le régime de retraite. L'actif conservé dans le régime de retraite doit être au moins égal au plus important des montants suivants :**

  S **une valeur au marché de l'actif équivalente à 115 % des obligations du régime en cas de liquidation;**

  S **une valeur de l'actif selon une évaluation à long terme égale au passif actuariel à long terme, plus 200 % de la part du coût normal qui revient à l'employeur.**

- **Éliminer les restrictions de l'article 10 du Règlement afférentes aux types de prestations à verser en cas de prélèvement de l'excédent.**

Avantages

- Établit un équilibre entre les intérêts de l'employeur et ceux des participants dans l'excédent des régimes qui continuent d'exister, tout en assurant la sécurité des prestations.

- Permet un accès réaliste à l'excédent des régimes qui continuent d'exister, pour l'employeur comme pour les employés.

- Réduit la motivation d'un employeur à liquider un régime de retraite afin d'en prélever l'excédent.

- Protège les prestations contre toute réduction soudaine de la valeur de l'actif ou d'une hausse des obligations, à la suite d'un retrait d'excédent.

Questions

- La méthode de calcul et le niveau de la réserve pour éventualités sont-ils appropriés ?
- Devrait-il y avoir une limite au nombre de demandes de prélèvement d'excédent qui peuvent être présentées au cours d'une période donnée ?
- Lorsque l'excédent est versé aux prestataires du régime sous forme de paiement comptant, faudrait-il modifier la *LRR* pour exiger des employeurs qu'ils répartissent l'excédent entre les prestataires proportionnellement aux obligations de ces derniers ?
- Les paiements comptants aux *participants et aux anciens participants* devraient-ils continuer d'être autorisés par la loi et ce, sans examen réglementaire, lorsqu'il n'y a pas de paiement remis à l'employeur ?

  S Devrait-il y avoir des dispositions stipulant un équilibre raisonnable entre les participants et les anciens participants à un régime aux fins de tels paiements ?

  S Les paiements comptants aux seuls participants et anciens participants devraient-ils faire l'objet de la même réserve pour éventualités que les paiements à l'employeur, ou que les paiements à l'employeur, aux participants et aux anciens participants ?

Suspension des cotisations

Le paragraphe 7(3) du Règlement permet aux employeurs d'utiliser l'excédent pour suspendre ou réduire les cotisations à l'égard du coût normal d'un régime de retraite lorsqu'il n'y a ni passif non capitalisé ni déficit de solvabilité. La suspension des cotisations est donc permise, à moins qu'elle ne soit interdite expressément dans les documents afférents au régime.

La *LRR* ne permet pas de cotisations supplémentaires de l'employeur à un régime de retraite lorsque l'actif du régime dépasse le passif d'un montant donné (le seuil). Cependant, certains régimes de retraite interdisent à un employeur de suspendre ou de réduire les cotisations sous quelque circonstance que ce soit, ce qui peut entraîner la révocation de l'enregistrement du régime aux termes de la *LRR*. Lorsque l'enregistrement d'un régime est révoqué, celui-ci perd son exonération d'impôt, ce qui entraîne des conséquences extrêmement négatives pour le régime, et ses participants et anciens participants.

La suspension des cotisations présente un problème similaire à celui du prélèvement de l'excédent d'un régime qui continuer d'exister, puisque cet excédent reste théorique. Cependant, étant donné que les montants sont limités aux cotisations actuelles, il y a moins de risque qu'une suspension des cotisations donne lieu à un passif non capitalisé à court terme. Par conséquent, certains soutiennent qu'il n'est pas nécessaire d'envisager une réserve pour éventualités lorsqu'on fait une suspension des cotisations.

Proposition

- **Modifier la *LRR* de telle sorte que les suspensions de cotisations sont permises lorsque le régime affiche un excédent, à moins que les documents du régime n'affirment expressément le contraire.**

Avantages

- Clarifie la position des suspensions de cotisations aux termes de la *LRR*.

Questions

- Le montant de la réduction ou de la suspension des cotisations doit-il être *limité au moindre* de la somme par laquelle l'actif de solvabilité dépasse le passif de solvabilité et de la somme par laquelle l'actif à long terme dépasse le passif à long terme ?
- Faut-il autoriser la suspension des cotisations dans les situations où le régime de retraite affiche un excédent dépassant le seuil, et permettre au montant de la suspension d'atteindre le montant de l'excédent et ce, même si les documents afférents au régime interdisent expressément une réduction ou une suspension des cotisations de l'employeur ?

IV ENJEUX CONNEXES

Consentement aux prélèvements

Le Règlement pris en application de la *LRR* exige actuellement un consentement des deux-tiers des participants à l'égard des prélèvements faits lors d'une liquidation du régime et de 100 % à l'égard d'un prélèvement sur un régime qui continue d'exister. Plus particulièrement, lors de la liquidation d'un régime, l'alinéa 8(1) b) du Règlement exige le consentement de l'agent de négociation collective ou, s'il n'y en a pas, d'au moins les deux-tiers des participants au régime, ainsi que le consentement du nombre, jugé approprié par la surintendante, d'anciens participants et d'autres personnes qui ont droit à des paiements prévus par le régime. À l'égard d'un régime qui continue d'exister, les paragraphes 10(2) et 10(3) exigent le consentement de tous les participants, ainsi que celui de toutes les personnes qui ont le droit de recevoir des prestations dans le cadre du régime, et de toutes les personnes à l'égard desquelles l'administrateur a constitué une pension, une pension différée ou une prestation accessoire (à moins que celles-ci n'en aient demandé l'achat).

Le niveau de consentement qui est exigé actuellement à l'égard des régimes qui continuent d'exister rend tout prélèvement d'excédent difficile, sauf lorsque le régime compte un nombre réduit de participants ou dans des circonstances exceptionnelles. Cette disposition est invoquée en raison des problèmes que soulève le prélèvement d'un excédent « théorique ». On peut cependant remédier à ce problème par le biais d'une réserve pour éventualités.

De nombreux employeurs et participants au régime préféreraient éviter la liquidation d'un régime pour la seule raison qu'il s'avère trop difficile de prélever l'excédent d'un régime qui continue d'exister. Or, le taux de consentement particulièrement élevé qui est exigé pour tout prélèvement de l'excédent d'un régime qui continue d'exister s'est avéré un obstacle important au prélèvement d'excédent. Étant donné que le niveau actuel de consentement requis à l'égard du prélèvement de l'excédent lors de la liquidation d'un régime est réalisable, même s'il n'est pas idéal du point de vue de l'employeur ou des participants au régime, il constitue un bon point de départ pour la réforme du taux de consentement requis pour le prélèvement de l'excédent d'un régime qui continue d'exister. Le consentement des deux-tiers requis lors de la liquidation d'un régime a facilité les ententes de partage de l'excédent.

Proposition

- **Modifier la *LRR* de manière à ce que soit exigé le consentement de l'agent de négociation collective ou, s'il n'y en a pas, d'au moins les deux-tiers des participants au régime pour tout prélèvement d'excédent (qu'il s'agisse d'une liquidation totale, d'une liquidation partielle ou d'un régime qui continue d'exister).**
- **Exiger également le consentement du nombre d'anciens participants au régime (soit les pensionnés et les personnes qui ont droit à une pension différée) et d'autres personnes (soit les conjoints et autres personnes à charge) qui ont droit à des prestations du régime de retraite, que la surintendante juge approprié.**

Suspension des cotisations

Le paragraphe 7(3) du Règlement permet aux employeurs d'utiliser l'excédent pour suspendre ou réduire les cotisations à l'égard du coût normal d'un régime de retraite lorsqu'il n'y a ni passif non capitalisé ni déficit de solvabilité. La suspension des cotisations est donc permise, à moins qu'elle ne soit interdite expressément dans les documents afférents au régime.

La *LRR* ne permet pas de cotisations supplémentaires de l'employeur à un régime de retraite lorsque l'actif du régime dépasse le passif d'un montant donné (le seuil). Cependant, certains régimes de retraite interdisent à un employeur de suspendre ou de réduire les cotisations sous quelque circonstance que ce soit, ce qui peut entraîner la révocation de l'enregistrement du régime aux termes de la *LRR*. Lorsque l'enregistrement d'un régime est révoqué, celui-ci perd son exonération d'impôt, ce qui entraîne des conséquences extrêmement négatives pour le régime, et ses participants et anciens participants.

La suspension des cotisations présente un problème similaire à celui du prélèvement de l'excédent d'un régime qui continuer d'exister, puisque cet excédent reste théorique. Cependant, étant donné que les montants sont limités aux cotisations actuelles, il y a moins de risque qu'une suspension des cotisations donne lieu à un passif non capitalisé à court terme. Par conséquent, certains soutiennent qu'il n'est pas nécessaire d'envisager une réserve pour éventualités lorsqu'on fait une suspension des cotisations.

Proposition

- **Modifier la *LRR* de telle sorte que les suspensions de cotisations sont permises lorsque le régime affiche un excédent, à moins que les documents du régime n'affirment expressément le contraire.**

Avantages

- Clarifie la position des suspensions de cotisations aux termes de la *LRR*.

Questions

- Le montant de la réduction ou de la suspension des cotisations doit-il être *limité au moindre* de la somme par laquelle l'actif de solvabilité dépasse le passif de solvabilité et de la somme par laquelle l'actif à long terme dépasse le passif à long terme ?
- Faut-il autoriser la suspension des cotisations dans les situations où le régime de retraite affiche un excédent dépassant le seuil, et permettre au montant de la suspension d'atteindre le montant de l'excédent et ce, même si les documents afférents au régime interdisent expressément une réduction ou une suspension des cotisations de l'employeur ?

IV ENJEUX CONNEXES

Consentement aux prélèvements

Le Règlement pris en application de la *LRR* exige actuellement un consentement des deux-tiers des participants à l'égard des prélèvements faits lors d'une liquidation du régime et de 100 % à l'égard d'un prélèvement sur un régime qui continue d'exister. Plus particulièrement, lors de la liquidation d'un régime, l'alinéa 8(1) b) du Règlement exige le consentement de l'agent de négociation collective ou, s'il n'y en a pas, d'au moins les deux-tiers des participants au régime, ainsi que le consentement du nombre, jugé approprié par la surintendante, d'anciens participants et d'autres personnes qui ont droit à des paiements prévus par le régime. À l'égard d'un régime qui continue d'exister, les paragraphes 10(2) et 10(3) exigent le consentement de tous les participants, ainsi que celui de toutes les personnes qui ont le droit de recevoir des prestations dans le cadre du régime, et de toutes les personnes à l'égard desquelles l'administrateur a constitué une pension, une pension différée ou une prestation accessoire (à moins que celles-ci n'en aient demandé l'achat).

Le niveau de consentement qui est exigé actuellement à l'égard des régimes qui continuent d'exister rend tout prélèvement d'excédent difficile, sauf lorsque le régime compte un nombre réduit de participants ou dans des circonstances exceptionnelles. Cette disposition est invoquée en raison des problèmes que soulève le prélèvement d'un excédent « théorique ». On peut cependant remédier à ce problème par le biais d'une réserve pour éventualités.

De nombreux employeurs et participants au régime préféreraient éviter la liquidation d'un régime pour la seule raison qu'il s'avère trop difficile de prélever l'excédent d'un régime qui continue d'exister. Or, le taux de consentement particulièrement élevé qui est exigé pour tout prélèvement de l'excédent d'un régime qui continue d'exister s'est avéré un obstacle important au prélèvement d'excédent. Étant donné que le niveau actuel de consentement requis à l'égard du prélèvement de l'excédent lors de la liquidation d'un régime est réalisable, même s'il n'est pas idéal du point de vue de l'employeur ou des participants au régime, il constitue un bon point de départ pour la réforme du taux de consentement requis pour le prélèvement de l'excédent d'un régime qui continue d'exister. Le consentement des deux-tiers requis lors de la liquidation d'un régime a facilité les ententes de partage de l'excédent.

Proposition

- **Modifier la *LRR* de manière à ce que soit exigé le consentement de l'agent de négociation collective ou, s'il n'y en a pas, d'au moins les deux-tiers des participants au régime pour tout prélèvement d'excédent (qu'il s'agisse d'une liquidation totale, d'une liquidation partielle ou d'un régime qui continue d'exister).**

- **Exiger également le consentement du nombre d'anciens participants au régime (soit les pensionnés et les personnes qui ont droit à une pension différée) et d'autres personnes (soit les conjoints et autres personnes à charge) qui ont droit à des prestations du régime de retraite, que la surintendante juge approprié.**

Avantages

- On veillerait ainsi à ce que soit obtenu un niveau de consentement clair et uniforme.
- On rendrait ainsi plus pratique le prélèvement de l'excédent d'un régime qui continue d'exister, tout en continuant d'exiger un niveau d'entente élevé de la part de l'employeur répondant, et des participants et anciens participants au régime.

Questions

- Le niveau de consentement proposé est-il approprié ?
- Le niveau de consentement des anciens participants devrait-il être fixe (les deux-tiers, par exemple) ou laissé à la discrétion de la surintendante, ainsi que le stipule déjà le Règlement ?
- D'autres groupes d'anciens participants (comme les pensionnés qui n'ont pas droit à un versement du régime de retraite) devraient-ils être ajoutés au groupe des participants qui doivent donner leur consentement ?

Règlement des différends

Tout régime de partage de l'excédent peut donner lieu à des différends qui font obstacle à toute entente entre l'employeur répondant, et les participants et anciens participants. Les dispositions législatives du gouvernement fédéral en matière de partage de l'excédent prévoient un arbitrage lorsque le taux de consentement obtenu dépasse 50 %, sans atteindre les deux-tiers nécessaires pour une simple autorisation. La loi québécoise stipule également l'arbitrage pour venir à bout des désaccords entre les deux groupes, lorsque 30 % des participants font objection à l'entente de partage de l'excédent. Un tel processus d'arbitrage pourrait être utile, mais pourrait également être perçu comme une ingérence dans la capacité des parties à négocier leur propre entente.

Proposition

- **Modifier la *LRR* pour permettre à un employeur de reporter une affaire de répartition de l'excédent à l'arbitrage lorsque le taux de consentement à une entente de répartition de l'excédent est inférieur au taux de consentement nécessaire à une entente, mais dépasse 50 % des *participants et des anciens participants votants*.**

Avantages

- On prévoit ainsi un mécanisme non judiciaire de règlement des différends lorsque le niveau d'entente est élevé, compte tenu du taux de consentement exigé.

Questions

- Un arbitre devrait-il avoir le droit, en vertu de la *LRR*, de tenir compte d'autres facteurs comme le taux de consentement, les antécédents de financement du régime, les antécédents du régime en matière de modifications, l'utilisation antérieure des excédents ou l'origine de l'excédent, en plus des dispositions pertinentes du régime et de la loi sur les régimes de retraite ?
- La médiation obligatoire non exécutoire devrait-elle précéder l'arbitrage ?

Avantages

- On veillerait ainsi à ce que soit obtenu un niveau de consentement clair et uniforme.
- On rendrait ainsi plus pratique le prélèvement de l'excédent d'un régime qui continue d'exister, tout en continuant d'exiger un niveau d'entente élevé de la part de l'employeur répondant, et des participants et anciens participants au régime.

Questions

- Le niveau de consentement proposé est-il approprié ?
- Le niveau de consentement des anciens participants devrait-il être fixe (les deux-tiers, par exemple) ou laissé à la discrétion de la surintendante, ainsi que le stipule déjà le Règlement ?
- D'autres groupes d'anciens participants (comme les pensionnés qui n'ont pas droit à un versement du régime de retraite) devraient-ils être ajoutés au groupe des participants qui doivent donner leur consentement ?

Règlement des différends

Tout régime de partage de l'excédent peut donner lieu à des différends qui font obstacle à toute entente entre l'employeur répondant, et les participants et anciens participants. Les dispositions législatives du gouvernement fédéral en matière de partage de l'excédent prévoient un arbitrage lorsque le taux de consentement obtenu dépasse 50 %, sans atteindre les deux-tiers nécessaires pour une simple autorisation. La loi québécoise stipule également l'arbitrage pour venir à bout des désaccords entre les deux groupes, lorsque 30 % des participants font objection à l'entente de partage de l'excédent. Un tel processus d'arbitrage pourrait être utile, mais pourrait également être perçu comme une ingérence dans la capacité des parties à négocier leur propre entente.

Proposition

- **Modifier la *LRR* pour permettre à un employeur de reporter une affaire de répartition de l'excédent à l'arbitrage lorsque le taux de consentement à une entente de répartition de l'excédent est inférieur au taux de consentement nécessaire à une entente, mais dépasse 50 % des *participants et des anciens participants votants.***

Avantages

- On prévoit ainsi un mécanisme non judiciaire de règlement des différends lorsque le niveau d'entente est élevé, compte tenu du taux de consentement exigé.

Questions

- Un arbitre devrait-il avoir le droit, en vertu de la *LRR*, de tenir compte d'autres facteurs comme le taux de consentement, les antécédents de financement du régime, les antécédents du régime en matière de modifications, l'utilisation antérieure des excédents ou l'origine de l'excédent, en plus des dispositions pertinentes du régime et de la loi sur les régimes de retraite ?

- La médiation obligatoire non exécutoire devrait-elle précéder l'arbitrage ?

Répartition obligatoire de l'excédent en cas de liquidation totale

Bien que les documents afférents au régime puissent parfois donner droit aux participants à tout excédent en cas de liquidation totale, seuls les employeurs détiennent la capacité procédurale d'amorcer une répartition de l'excédent. Dans certains cas, la répartition de l'excédent est différée pendant des années après que les participants et anciens participants ont reçu leur droit aux prestations. De tels retards créent une incertitude inutile chez les participants et par conséquent pour la CSFO.

Proposition

- **Modifier la *LRR* de telle sorte que dans les situations où l'excédent d'un régime de retraite n'est pas réparti dans un délai prescrit à la suite d'une liquidation totale, la surintendante pourra rendre une ordonnance pour le règlement final de tout l'actif restant du régime.**

Avantages

- On réduirait ainsi le nombre de liquidations de régime qui n'ont pas été finalisées, ainsi que le temps que prend une répartition intégrale de l'actif du régime lors d'une liquidation.
- On encourage ainsi l'employeur à agir et à répartir l'excédent à la suite de la liquidation totale d'un régime de retraite.
- Lorsqu'un employeur n'a pas pris de mesures dans un délai raisonnable, cette réforme doterait les participants au régime qui ont droit à l'excédent d'un processus pour la répartition de l'excédent.

Questions

- Quel délai raisonnable faut-il accorder, une fois la liquidation faite, avant que la surintendance puisse rendre une ordonnance pour le règlement final de tout l'actif restant du régime ?
- Lorsque l'excédent d'un régime de retraite n'est pas réparti à la suite d'une liquidation totale, faut-il soumettre les demandes de prélèvement de l'excédent à l'arbitrage plutôt que de laisser le soin de cette décision à la surintendante ?
- Certaines exigences particulières devraient-elles s'appliquer lorsque l'employeur est en faillite ou insolvable ?

Imputation de l'excédent aux cotisations de l'employeur et des participants

Les paragraphes 25(1) et 28(5) du Règlement exigent de l'employeur qui fait une demande de retrait de l'excédent qu'il envoie un avis aux participants et aux anciens participants, indiquant l'excédent imputable aux cotisations des employés et de l'employeur. L'alinéa 79(1) e) de la *LRR* exige aussi que l'excédent imputable aux cotisations des participants serve à calculer le montant de l'excédent qui doit être laissé dans tout régime qui continue d'exister à la suite du prélèvement d'excédent par un employeur.

L'imputation de l'excédent des régimes de retraite à prestations déterminées n'est pas un concept valable, puisque l'excédent ne découle pas de cotisations déterminées, mais d'une expérience plus favorable que celle qui avait été présumée lors d'évaluations actuarielles antérieures. Étant donné que la plupart des actuaires estiment que l'imputation de l'excédent aux cotisations des participants au régime et de l'employeur n'est pas un concept valable, il n'existe aucune pratique actuarielle acceptée pour faire ce calcul. En outre, il n'est pas toujours possible d'établir le montant des cotisations historiques des régimes plus anciens.

De même, les paragraphes 79(2) et (4) de la *LRR* interdisent le retrait de tout excédent accumulé après 1986 à l'égard des régimes qui continuent d'exister et qui ne prévoient pas le retrait de l'excédent par l'employeur. Cependant, les actuaires ont indiqué qu'il est difficile, sinon impossible, d'imputer un excédent à une période de temps donnée. Les modifications de la *LRR* avancées dans le présent document produiraient, dans la plupart des cas, une entente de partage de l'excédent. Ces réformes réduiraient considérablement l'utilité discutable du concept d'imputation de l'excédent.

Proposition

- **Enlever toutes les références au concept d'imputation de l'excédent à des cotisations particulières dans la *LRR* et le Règlement.**

Avantages

- On simplifierait ainsi le processus de traitement de l'excédent et on réduirait les coûts actuariels.
- On reconnaîtrait que le concept d'imputation de l'excédent n'est pas valable.

Questions

- Les avis prévenant les participants à un régime d'un prélèvement d'excédent ou d'un partage d'excédent devraient-ils comporter une mention du taux de cotisation actuel des employés par rapport au total des cotisations versées à la caisse de retraite ?

Répartition obligatoire de l'excédent en cas de liquidation totale

Bien que les documents afférents au régime puissent parfois donner droit aux participants à tout excédent en cas de liquidation totale, seuls les employeurs détiennent la capacité procédurale d'amorcer une répartition de l'excédent. Dans certains cas, la répartition de l'excédent est différée pendant des années après que les participants et anciens participants ont reçu leur droit aux prestations. De tels retards créent une incertitude inutile chez les participants et par conséquent pour la CSFO.

Proposition

- **Modifier la *LRR* de telle sorte que dans les situations où l'excédent d'un régime de retraite n'est pas réparti dans un délai prescrit à la suite d'une liquidation totale, la surintendante pourra rendre une ordonnance pour le règlement final de tout l'actif restant du régime.**

Avantages

- On réduirait ainsi le nombre de liquidations de régime qui n'ont pas été finalisées, ainsi que le temps que prend une répartition intégrale de l'actif du régime lors d'une liquidation.
- On encourage ainsi l'employeur à agir et à répartir l'excédent à la suite de la liquidation totale d'un régime de retraite.
- Lorsqu'un employeur n'a pas pris de mesures dans un délai raisonnable, cette réforme doterait les participants au régime qui ont droit à l'excédent d'un processus pour la répartition de l'excédent.

Questions

- Quel délai raisonnable faut-il accorder, une fois la liquidation faite, avant que la surintendance puisse rendre une ordonnance pour le règlement final de tout l'actif restant du régime ?
- Lorsque l'excédent d'un régime de retraite n'est pas réparti à la suite d'une liquidation totale, faut-il soumettre les demandes de prélèvement de l'excédent à l'arbitrage plutôt que de laisser le soin de cette décision à la surintendante ?
- Certaines exigences particulières devraient-elles s'appliquer lorsque l'employeur est en faillite ou insolvable ?

Imputation de l'excédent aux cotisations de l'employeur et des participants

Les paragraphes 25(1) et 28(5) du Règlement exigent de l'employeur qui fait une demande de retrait de l'excédent qu'il envoie un avis aux participants et aux anciens participants, indiquant l'excédent imputable aux cotisations des employés et de l'employeur. L'alinéa 79(1) e) de la *LRR* exige aussi que l'excédent imputable aux cotisations des participants serve à calculer le montant de l'excédent qui doit être laissé dans tout régime qui continue d'exister à la suite du prélèvement d'excédent par un employeur.

L'imputation de l'excédent des régimes de retraite à prestations déterminées n'est pas un concept valable, puisque l'excédent ne découle pas de cotisations déterminées, mais d'une expérience plus favorable que celle qui avait été présumée lors d'évaluations actuarielles antérieures. Étant donné que la plupart des actuaires estiment que l'imputation de l'excédent aux cotisations des participants au régime et de l'employeur n'est pas un concept valable, il n'existe aucune pratique actuarielle acceptée pour faire ce calcul. En outre, il n'est pas toujours possible d'établir le montant des cotisations historiques des régimes plus anciens.

De même, les paragraphes 79(2) et (4) de la *LRR* interdisent le retrait de tout excédent accumulé après 1986 à l'égard des régimes qui continuent d'exister et qui ne prévoient pas le retrait de l'excédent par l'employeur. Cependant, les actuaires ont indiqué qu'il est difficile, sinon impossible, d'imputer un excédent à une période de temps donnée. Les modifications de la *LRR* avancées dans le présent document produiraient, dans la plupart des cas, une entente de partage de l'excédent. Ces réformes réduiraient considérablement l'utilité discutable du concept d'imputation de l'excédent.

Proposition

- **Enlever toutes les références au concept d'imputation de l'excédent à des cotisations particulières dans la *LRR* et le Règlement.**

Avantages

- On simplifierait ainsi le processus de traitement de l'excédent et on réduirait les coûts actuariels.
- On reconnaîtrait que le concept d'imputation de l'excédent n'est pas valable.

Questions

- Les avis prévenant les participants à un régime d'un prélèvement d'excédent ou d'un partage d'excédent devraient-ils comporter une mention du taux de cotisation actuel des employés par rapport au total des cotisations versées à la caisse de retraite ?

V SOMMAIRE DES PROPOSITIONS

Liquidation totale du régime de retraite

- Modifier la *LRR* pour permettre à un employeur de présenter à la surintendante une demande de prélèvement de l'excédent à condition d'obtenir le taux de consentement nécessaire de la part des participants et des anciens participants et ce, même lorsque les documents afférents au régime ne donnent pas expressément à l'employeur un droit à l'excédent.

- Lorsqu'un employeur a clairement droit à l'excédent en vertu des documents afférents au régime, l'employeur serait en mesure de le prélever, moyennant le consentement de la surintendante, et ce, *sans* le consentement des participants et des anciens participants.

- Dans un cas comme dans l'autre, l'employeur serait tenu d'aviser les participants et les anciens participants au régime de son intention de prélever l'excédent.

Liquidation partielle du régime de retraite

- Modifier la *LRR* pour permettre à un employeur, mais sans l'exiger de celui-ci, de prélever une part de l'excédent proportionnelle à la provision actuarielle des participants concernés lors d'une liquidation partielle, à condition d'obtenir le consentement requis des participants concernés, et ce, même si les documents afférents au régime de retraite ne donnent pas expressément à l'employeur un droit à l'excédent. Toute disposition précise contenue dans les documents afférents au régime et exigeant la répartition de l'excédent en cas de liquidation partielle ne serait pas touchée par cette mesure.

- Modifier la *LRR* de telle sorte qu'une répartition de l'excédent en cas de liquidation partielle mettrait fin aux droits des participants concernés à prendre part à toute répartition future de l'excédent. Dans les situations où une liquidation partielle n'est *pas* assortie d'une répartition de l'excédent, les participants concernés auraient le droit de consentir à une distribution de l'excédent dans l'avenir.

Prélèvement de l'excédent d'un régime qui continue d'exister

- Modifier la *LRR* de manière à permettre aux employeurs de prélever l'excédent de la même façon que lors d'une liquidation, à cette exception près que l'employeur serait tenu de maintenir une réserve pour éventualités dans le régime de retraite. L'actif conservé dans le régime de retraite doit être au moins égal au plus important des montants suivants :

  S une valeur au marché de l'actif équivalente à 115 % des obligations du régime en cas de liquidation;

  S une valeur de l'actif selon une évaluation à long terme égale au passif actuariel à long terme, plus 200 % de la part du coût normal qui revient à l'employeur.

- Éliminer les restrictions de l'article 10 du Règlement afférentes aux types de prestations à verser en cas de prélèvement de l'excédent.

Suspension des cotisations

- Modifier la *LRR* de telle sorte que les suspensions de cotisations sont permises lorsque le régime affiche un excédent, à moins que les documents du régime n'affirment expressément le contraire.

Consentement aux prélèvements

- Modifier la *LRR* de manière à ce que soit exigé le consentement de l'agent de négociation collective ou, s'il n'y en a pas, d'au moins les deux-tiers des participants au régime pour tout prélèvement d'excédent (qu'il s'agisse d'une liquidation totale, d'une liquidation partielle ou d'un régime qui continue d'exister).

- Exiger également le consentement du nombre d'anciens participants au régime (soit les pensionnés et les personnes qui ont droit à une pension différée) et d'autres personnes (soit les conjoints et autres personnes à charge) qui ont droit à des prestations du régime de retraite, que la surintendante juge approprié.

Règlement des différends

- Modifier la *LRR* pour permettre à un employeur de reporter une affaire de répartition de l'excédent à l'arbitrage lorsque le taux de consentement à une entente de répartition de l'excédent est inférieur au taux de consentement nécessaire à une entente, mais dépasse 50 % des *participants et des anciens participants votants*.

Répartition obligatoire de l'excédent en cas de liquidation totale

- Modifier la *LRR* de telle sorte que dans les situations où l'excédent d'un régime de retraite n'est pas réparti dans un délai prescrit à la suite d'une liquidation totale, la surintendante pourra rendre une ordonnance pour le règlement final de tout l'actif restant du régime.

Imputation de l'excédent aux cotisations de l'employeur et des participants

- Enlever toutes les références au concept d'imputation de l'excédent à des cotisations particulières dans la *LRR* et le Règlement.

VI GLOSSAIRE

Ancien participant
Tout pensionné ou toute personne qui a droit à une pension différée. Un ancien participant reçoit déjà des prestations ou en recevra dans l'avenir.

[Il importe de prendre note que les participants à un régime de retraite qui ont transféré la valeur capitalisée de leurs prestations à un compte immobilisé, à un autre régime de retraite ou à une rente ne sont pas « d'anciens participants » aux termes de la LRR.]

Approche de continuité
Une méthode d'évaluation du passif et de l'actif d'un régime de retraite qui part du principe que le régime continuera d'exister dans l'avenir (c.-à-d. projections des salaires, des cotisations, du rendement des investissements et autres).

Approche de solvabilité
Une méthode d'évaluation du passif ou de l'actif d'un régime qui part du principe que le régime est liquidé à la date d'évaluation, mais qui exclut certaines prestations dont on tiendrait compte lors de la liquidation réelle (comme les prestations accessoires).

Coût des prestations pour services courants
Il s'agit de la valeur actuarielle des prestations accumulées au cours de la période de 12 mois qui suit la date d'évaluation. On l'appelle également le « coût normal ».

Documents afférents au régime
Les documents qui stipulent les dispositions exactes d'un régime de retraite et qui lient l'employeur. Cela comprend les accords de fiducie, les conventions collectives et les règlements administratifs d'un régime de retraite.

Excédent
L'excédent représente le montant de l'actif (valeur au marché des placements, plus l'encaisse, les montants constatés et les montants à recevoir) d'un régime de retraite qui dépasse le passif accumulé du régime (le coût des prestations).

Liquidation partielle du régime de retraite
La liquidation d'une partie du régime de retraite et la répartition de l'actif de la caisse de retraite lié à cette partie du régime.

Liquidation du régime de retraite
La fermeture d'un régime de retraite, en totalité ou en partie, par l'employeur pour diverses raisons, et la répartition de l'actif du régime de retraite. On l'appelle également la « cessation du régime ».

Obligations du régime en cas de liquidation
Il s'agit du total des obligations (soit le coût des pensions et des prestations accessoires de tous les participants et anciens participants) d'un régime à la date de liquidation. Les obligations en cas de liquidation sont habituellement plus élevées que le passif de solvabilité.

Paiement spécial
Il s'agit des versements nécessaires à l'amortissement d'un passif non capitalisé ou d'un déficit de solvabilité, le cas échéant, sur une période préétablie allant de 5 à 15 ans.

Participant à un régime de retraite
Un employé ou une employée qui accumule des prestations dans son régime de retraite.

Pension différée
Une pension établie lorsque la période de service d'un participant ou le régime de retraite prend fin. Elle ne sera versée qu'à la date de retraite normale ou anticipée du participant.

Prestation accessoire
Les prestations accessoires sont les prestations prescrites par un régime de retraite, comme les prestations d'invalidité ou les prestations de retraite anticipée qui dépassent les mesures stipulées dans la Loi.

Régime de retraite à prestations déterminées
Un régime de retraite à prestations déterminées établit les prestations qui seront versées à chaque participant, selon une formule liée à ses états de service et à sa rémunération. Les employés ont le choix de cotiser ou pas à ce régime.

Surintendante des services financiers
La surintendante des services financiers administre la *Loi de 1997 sur la Commission des services financiers de l'Ontario* et toutes les autres lois qui confèrent des pouvoirs ou attribuent des fonctions à la surintendante, et en assure l'observation. Tout le personnel de la CSFO relève, directement ou indirectement, de la surintendante.

Suspension des cotisations
Toute suspension ou réduction des cotisations de l'employeur à un régime de retraite qui est permise en raison du fait que l'excédent du régime dépasse les cotisations exigées de l'employeur.

Tribunal des services financiers
Un organisme indépendant ayant un pouvoir décisionnel et compétence exclusive pour exercer les droits qui lui ont été conférés par la *Loi de 1997 sur la Commission des services financiers de l'Ontario* et par d'autres lois qui lui confèrent des pouvoirs ou lui assignent des fonctions. Il est également doté de compétence exclusive pour déterminer toutes les questions de droit ou de fait soulevées dans toute procédure portée devant lui.